

Abpusēji izdevīgi pasākumi: inovatīvi pasākumi caur sociālo dialogu uzņēmuma līmenī

Kopsavilkums

Ievads

Šis pētījums veikts par to, kā vadība, darbinieki un to pārstāvji panāk kopīgus risinājumus kopīgām problēmām. Tajā arī norādīti pasākumi, jo sevišķi inovatīvas pieejas, kuras izveidotas sociālā dialoga rezultātā, reaģējot uz jauniem izaicinājumiem darbavietās. Kvalitatīvā izpēte bija balstīta uz 20 uzņēmumu gadījumu izpētēm dalībvalstīs, izmantojot izlasi no 2013. gada Eiropas uzņēmumu apsekojuma.

Politikas konteksts

Labi funkcionējošs sociālais dialogs ir galvenā sastāvdaļa, lai veiksmīgi izstrādātu un īstenotu reformas, kuras nepieciešamas Eiropas tautsaimniecību konkurētspējas palielināšanai un darbavietu skaita palielināšanai. Tas līdzsvaro darbinieku un darba devēju intereses un veicina gan ekonomikas konkurētspēju, gan sociālo kohēziju.

Saikne starp sociālo dialogu un produktivitāti un konkurētspēju ir bijusi daudzu pētījumu objekts, jo sevišķi kopš ekonomikas krīzes sākšanās 2008. gadā. Dažās valstīs koplīgumu slēgšanas decentralizācija ir daļa no koordinētas sistēmas, bet citās valstīs trūkst koordinēta sociālā dialoga pamataspekta, piemēram, uzņēmuma līmeņa darbinieku pārstāvības.

Labi funkcionējošs sociālais dialogs uzņēmuma līmenī var sniegt jaunu stimulu Eiropas sociālajam dialogam, kuru Eiropas Savienība nesen uzsākusi, kā tas norādīts 2015. gada Eiropas Komisijas organizētajā augsta līmeņa konferencē Briselē 2015. gada martā „Jauns sākums sociālajam dialogam”.

Galvenie konstatējumi

Izaicinājumi

Visi izvēlētie uzņēmumi bija saskārušies ar līdzīgiem izaicinājumiem, lai arī dažās valstīs, piemēram, Grieķijā un Spānijā, 2008. gada krīzes sekas ietekme, iespējams, uzņēmumus skāra nedaudz nopietnāk. Tomēr kopumā pētījumā norādīti pašreizējie izaicinājumi, ar kuriem saskaras uzņēmumi Eiropā, kuru skaitā ir konkurence un mainīgi tirgus apstākļi; pieprasījuma jautājumi;

cilvēkresursu jautājumi, kā arī nepieciešamība radikāli mainīt uzņēmējdarbības modeļus.

Iekļauti arī daži skaidri nozaru izaicinājumi: pētījumā izceltas daudzās grūtības, ar kurām saskaras uzņēmumi celtniecības, ražošanas, transporta, finanšu un enerģijas nozarēs, kamēr visās valstīs šķietami vislabāk iet pārtikas un dzērienu nozarē.

Sociālais dialogs kā instruments, nevis šķērslis

Pētījumā iekļauto uzņēmumu veikto pasākumu skaitā bija:

- cilvēkresursu pasākumi — darbā pieņemšana, štatu samazināšana, izmaiņas nodarbinātības līgumos, veselības aizsardzība un drošība, apmācība;
- darba organizācijas pasākumi — elastīga darba organizācija, kas darbaspēkam ļauj kļūt daudzfunkcionālākam; ārpakalpojumi;
- konkurētspējas uzlabošanas pasākumi — pamatdarbības maiņa, pētniecība un izstrāde, jaunas tehnoloģijas, kvalitātes kontrole;
- rentabilitātes pasākumi — līdzsvaroti budžeti, darbības izmaksu, algu samazināšana.

Pētījumā tika atklāti vairāki labas prakses elementi, piemēram, regulāras vadības un darbinieku (vai viņu pārstāvju) tikšanās, lai sagatavotu uzņēmuma padomes darba kārtību; regulāras tikšanās pieņemto lēmumu izklāstīšanai; nepārtraukta atgriezeniskā saite no vadītājiem un darbiniekiem, kas ļauj pielāgoties jaunajām praksēm un ļauj veikt to raitu īstenošanu. Citu elementu skaitā bija atbalsts darbinieku gandarījumam un viedokļa izteikšanai, kas mudina viņus sniegt ieguldījumu stratēģiskās izvēlēs un lēmumu pieņemšanā, kā arī apmācība, lai sekmētu jaunu pasākumu raitu ieviešanu.

Uzņēmumi, kuri izmantoja sociālo dialogu uzticēšanās veidā, ar arodbiedrību vai darbinieku atbalstu varēja veikt pat sarežģītus pārstrukturēšanas

pasākumus, jo sevišķi gadījumos ar konsultācijām agrīnā posmā, kas ļāva vienoties par kompromisiem un izveidot apņemšanos sasniegt kopīgu mērķi. Sekmīgs dialogs bija atkarīgs no uzņēmuma filozofijas, vadības attieksmes pret darbinieku pārstāvību un daudzos gadījumos arī no uzņēmuma stratēģijām.

Sarunu stratēģijas

Tika raksturotas trīs veidu stratēģijas: „sekmēšanas” — tiem, kuri tiecas izveidot sadarbības un atvērtas saziņas kultūru; „piespiešanas” — tiem, kuri cenšas vienpusēji uzspiest savu viedokli otrajai pusei, izmantojot piespiedu un pārliecināšanas līdzekļus, vai „izvairīšanās” — gadījumos, kad viena puse vienkārši atsakās veidot dialogu ar otru pusi. Pamatā sekmēšanas stratēģijas liecināja par sadarbības kultūras radīšanu, kas sekmēja izmaiņu ieviešanu. Piespiešanas stratēģijas vienas pašas vai izvairīšanās no sociālā dialoga, vai sociālā dialoga struktūru virspusēja izmantošana radīja konfliktus, kā to demonstrēja „konfliktējošu” uzņēmumu piemēri, kurus iekļāva pētījumā.

Daudzi uzņēmumi, kuri izmantoja sociālo dialogu uzticēšanās veidā, lietoja sekmēšanas stratēģijas, apvienojot sekmēšanas un piespiešanas stratēģijas, jo sevišķi tad, kad bija nepieciešami štatu samazināšanas pasākumi, piemēram, agra pensionēšanās.

Ietekme un abpusēji izdevīgi rezultāti

Pētījumā centās novērot pasākumu reālo vai gaidāmo ietekmi uz organizācijām un darbiniekiem. Ietekmi uz organizācijām vērtēja pēc snieguma un finanšu rezultātiem. Attiecībā uz darbiniekiem tika vērtēti tādi faktori kā darbinieku gandarījums, labklājība, veselības aizsardzības un drošības uzlabojumi, kā arī darba klimata uzlabojumi.

Uzņēmumu grupai, kurā izmantoja sociālo dialogu uzticēšanās veidā, bija vispozitīvākie rezultāti gan attiecībā uz organizācijām, gan arī uz darbiniekiem. Uz uzticēšanos balstītas attiecības šķita galvenais raksturlielums darbavietās, kuras sasniedza abpusēji izdevīgus rezultātus. Darbavietām ar abpusēji izdevīgiem rezultātiem bija raksturīgas arī izmaiņas, kuras ieviesa ar sekmēšanas stratēģijām, integrējošs sociālais dialogs, uz uzticēšanos balstītas attiecības, pasākumi, kurus ieviesa ar jēgpilna sociālā dialoga struktūrām, arodbiedrību vadības iesaistīšanās dialogā un spriedzes rūpīga pārvaldība.

Trīspusēji izdevīgi rezultāti

Pētījumā arī atklāja ietekmi ārpus darbavietas. Vairāki uzņēmumi bija ieviesuši pasākumus, kuri mērķtiecīgi bija paredzēti plašākai sabiedrībai, jo radīja darbavietas, atbalstīja vietējo tautsaimniecību, jauniešus un apkārtējo vidi. Šādiem pasākumiem var būt trīspusēji izdevīga ietekme uz organizāciju, tās darbiniekiem un plašāku sabiedrību.

Politikas norādes

- Ņemot vērā pieaugošo orientāciju uz koplīgumu slēgšanu uzņēmuma līmenī, politikas veidotājiem un sociālajiem partneriem var būt nepieciešams atbalstīt sociālo dialogu šajā līmenī, veicot pasākumus, kas koordinētu dažādos līmeņus koplīgumu slēgšanā un izstrādājot sarunu kompetences abām darbavietās iesaistītajām pusēm.
- Mainīgu tirgus apstākļu kontekstā pāreju var atvieglot agrīna uzņēmējdarbības modeļu pielāgošana un darbaspēka sagatavošana izmaiņām, veicot talantu piesaistīšanu, pārkvalificēšanu, karjeras izaugsmi, palīdzot atrast darbu un sniedzot godīgas atlaišanas kompensācijas.
- Izmaksas un neproduktīvu laiku samazina inovatīvi pasākumi konfliktu un spriedzes novēršanai darbavietā. Zināšanu apmaiņa starp sociālajiem partneriem par sociālā dialoga praksēm, kuras ir labvēlīgas gan organizācijām, gan darbiniekiem, ļautu veikt ES mēroga savstarpēju bagātināšanos. Eiropas Savienības, valsts, nozaru un uzņēmumu līmenī iestādes, valdības un sociālie partneri varētu vairo informētību par faktoriem, kuri sniedz savstarpēji izdevīgus rezultātus un darbojas cilvēkkapitāla attīstīšanas labā, jo sevišķi pieaugoši digitalizētas darbavietas kontekstā. Noderīgs veids, kā pievērst plašāku uzmanību iespējamiem ieguvumiem, var būt Eiropas godalga abpusēji izdevīgiem risinājumiem.
- Elektroniskā platformā ES līmenī un apaļā galda sarunās vai citos forumos varētu iepazīstināt ar uzņēmumiem, kuriem ir pieredze abpusēji izdevīgu rezultātu iegūšanā dažādās nozarēs un dalībvalstīs, kā arī starp uzņēmumiem.
- Eiropas informācijas un konsultāciju noteikumiem un Eiropas Uzņēmumu padomei ir nozīmīga loma uzņēmumu līmenī, jo sevišķi valstīs, kurās šāda prakse ir mazāk izplatīta, tāpēc tā ir jāveicina un jāatbalsta.

Papildu informācija

Ziņojums *Abpusēji izdevīgi pasākumi: inovatīvi pasākumi caur sociālo dialogu uzņēmuma līmenī* ir pieejams šādā adresē:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Lai saņemtu plašāku informāciju, sazinieties ar vecāko programmu vadītāju Stavroula Demetriades, rakstot uz šo e-pasta adresi:
std@eurofound.europa.eu